

Relações de
trabalho
e *linha do
tempo* com
alterações
pós COVID-19



Linha do tempo com as principais medidas trabalhistas

03/02

Ministério da Saúde declara emergência em saúde pública de importância nacional

07/02

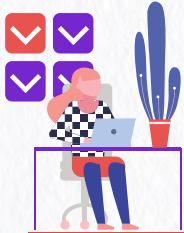
Publicada a Lei nº 13.979/2020 (Lei do COVID-19), que isenta ao empregado público ou privado a penalidade de desconto por ausência ao trabalho, considerando justificada a falta, se em virtude de medidas de prevenção ao vírus determinadas pelo governo.

25/02

1º caso de Covid-19 é confirmado no Brasil

13/03

Ministério da Saúde anuncia orientações para evitar a disseminação do coronavírus e determina a utilização de equipamento de proteção individual para os profissionais da área. Ministério Público do Trabalho emite a Nota Técnica Conjunta nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP, para prevenção e diminuição de risco de contágio dos profissionais de saúde.



22/03

Publicação da MP nº 927/2020 (primeiro normativo trabalhista). Flexibilização de vários dispositivos da CLT para aplicação durante a pandemia. Abrange todos os empregados celetistas (trabalhadores rurais e Domésticos), exceto os intermitentes, bem como temporários, aprendizes e estagiários. Reconhece a calamidade pública prevê aplicação do artigo 501 da CLT (força maior). Declara a supremacia do acordo individual. Regula o teletrabalho para o isolamento e continuidade do trabalho; autoriza a antecipação de férias; estende prazo para o de banco de horas; suspende exigências na fiscalização administrativa; permite o direcionamento do trabalhador para qualificação; autoriza o diferimento para recolhimento do FGTS.

20/03

Decreto Legislativo nº 06/2020 reconhece calamidade pública. Decreto nº 10.282/20 regulamenta a Lei nº 13.979 para definir os serviços públicos e as atividades essenciais, não interrompidas na pandemia.

23/03

Revoga o artigo 18 da MP nº 927/2020, que possibilitava a suspensão temporária do contrato de trabalho sem contraprestação, apenas na modalidade de qualificação profissional.

26/03

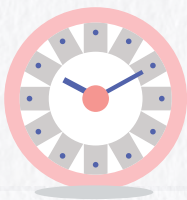
Proferida decisão na ADI nº 6342, a qual negou, em sede de liminar, o pedido de reconhecimento da inconstitucionalidade dos dispositivos da MP nº 927/2020, sob relatoria do Ministro Marco Aurélio.

01/04

Governo edita as Medidas Provisórias nºs 935 e 936/2020. A MP nº 935 dispõe sobre a abertura crédito extraordinário, em favor do Ministério da Economia, com lançamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. A MP nº 936/2020 para tratar da possibilidade de acordo individual, entre empregado e empregador, para realização de alteração nos contratos de trabalho, com previsão de suspensão temporária do contrato e de diminuição da carga horária de trabalho, com proporcional redução proporcional do salário, nos percentuais de 25%, 50% e 70%

02/04

Nova ADI com pedido liminar para discutir a constitucionalidade da MP 936/20 com destaque à dispensa do sindicato para negociar as alterações contratuais, fundamentada na CF (artigo 7º, inciso VI). Por distribuição automática, Ministro Ricardo Lewandowski é sorteado como relator.



07/04

Publicada a Medida Provisória nº 946/2020, por meio da qual foi extinto o fundo PIS/PASEP, tendo sido seus recursos transferidos para o FGTS.

06/04

Proferida decisão liminar na ADI nº 6363, a fim de atrelar a validade dos acordos individuais previstos na MP nº 936/2020 à comunicação aos sindicatos.

04/04

Editada nova Medida Provisória, de nº 945/2020, para regular as relações de trabalho no âmbito portuário, por ser atividade essencial, dispondo que o trabalhador portuário avulso não poderá ser escalado para o trabalho quando apresentar sintomas característicos do COVID-19, independentemente de comprovação da doença.

03/04

Publicada nova Medida Provisória para suporte à manutenção das relações de emprego. Esta, de nº 944, institui o programa para operações de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial, sendo válida para empresas que tenham receita bruta anual entre R\$ 360.000,00 e R\$ 10.000.000,00.

16/04

Julgamento meritório, no pleno do STF, sendo apreciada a liminar concedida na ADI nº 6363. Por maioria de 7x3, foi cassada a decisão do relator Ricardo Lewandowski, sendo mantida a redação original da MP nº 936/2020.

20/04

Publicada a Medida Provisória nº 955/2020, revogando a Medida Provisória nº 905/2019, conhecida como MP do “contrato verde e amarelo”, editada e em vigor desde novembro/2019, tendo todos os seus dispositivos perdido seus respectivos efeitos.

24/04

Ministério da Economia edita Portaria nº 10.486/2020 que regula o pagamento do Benefício Emergencial para Manutenção do Emprego – BEm. Também dispõe sobre a regra de cálculo de seguro-desemprego e para o teletrabalho, expressa a vedação do pagamento para os trabalhadores aposentados.

29/04

O STF, por maioria, na ADI nº 6342, suspendeu a eficácia do artigo 29 da MP nº 927/2020, que afasta a configuração do COVID-19 como doença ocupacional – a menos que houvesse nexo de causalidade entre o labor e a doença –, assim como do artigo 31, que dispunha acerca da atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho apenas de maneira orientadora.

MP 959/20 estabelece critérios de pagamento do BEm, com destaque à impossibilidade de pagamento em conta salário

Clique no assunto
desejado



QUEIROZ
CAVALCANTI
ADVOCACIA

» » **Teletrabalho**

» » Férias individuais e coletivas

» » Feriados

» » Banco de horas

» » **Diferimento do recolhimento do Fundo de
Garantia do Tempo de Serviço - FGTS**

» » **Alteração específica das normas
trabalhistas para os profissionais de saúde**

» » **Suspensão das exigências administrativas
das normas de segurança e saúde no trabalho**

» » **Suspensão temporária
do contrato de trabalho**

» » **Redução proporcional de jornada
de trabalho e de salário**



Teletrabalho

Com a recomendação de isolamento como medida de redução de contato social para desacelerar a contaminação pelo coronavírus, houve uma grande mobilização das empresas para organizar uma infraestrutura de trabalho a fim de que as atividades pelos empregados passassem a ser desenvolvidas em suas respectivas casas, com tentativa de controle da produtividade por meio telemático.

A CLT, desde a reforma trabalhista, já previa a possibilidade de desempenho de atividades laborativas por meio do teletrabalho, mas impunha algumas condições para que fossem consideradas válidas, a exemplo de contrato escrito e concordância do empregado para a alteração da modalidade do contrato presencial em home office. Igualmente, de acordo com a CLT, o **exercente de atividades de modo remoto não se enquadra na regra geral de sobrejornada, não fazendo jus a horas extras (artigo 62, III, da CLT).**

No entanto, a MP nº 927/2020, considerando a emergência demandada pelo atual cenário, diminuiu a exigência para a transição e permitiu a transformação de todos os contratos vigentes em regime de teletrabalho, independentemente da concordância do empregado, de acordos individuais ou coletivos, e dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Para tanto, **restou expressa apenas a necessidade da comunicação antecedente mínima de 48 horas, por meio escrito ou eletrônico,** e um ajuste formal com disposições relativas à responsabilidade pelos equipamentos de trabalho e infraestrutura adequada para prestação do serviço.

Alternativamente, a MP nº 927/2020 possibilitou o fornecimento, pelo empregador, das ferramentas em regime de comodato, sem natureza salarial e para as hipóteses em que não seja possível a organização de estrutura para esta modalidade de trabalho, seja ela por impossibilidade do trabalhador ou da empresa. **Ainda, previu o cômputo da jornada normal de trabalho como tempo à disposição para compensação posterior.**

Igualmente deixou expresso que *“o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso”*.

“ A MP diminuiu a exigência para a transição e permitiu a transformação de todos os contratos vigentes em regime de teletrabalho, independentemente da concordância do empregado, de acordos individuais ou coletivos, e dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.





Férias individuais e coletivas

A CLT, no artigo 134 e seguintes, regulamenta que os empregados terão o direito adquirido à fruição de férias remuneradas, acrescidas de um terço, após 12 meses de trabalho, podendo ser usufruídas em três períodos apartados, desde que haja concordância do trabalhador.

A MP nº 927/2020 *dispensou a concordância do empregado para o deferimento das férias parceladas, desde que em período não inferior a 5 dias corridos, e, principalmente, permitiu ao empregador concedê-las antecipadamente, ou seja, mesmo que incompleto o período aquisitivo*. Para tanto, a única exigência que se faz é a comunicação, com 48 horas de antecedência, ao empregado, com a indicação do período a ser gozado por ele.

Outra novidade trazida pela referida MP é a dilação do prazo para pagamento do descanso: a CLT, em sua regular redação, exige que o pagamento seja antecedente ao gozo, ao passo que a MP nº 927/2020 **vem permitir ao empregador que efetue o pagamento das férias até o quinto dia útil do mês subsequente ao seu início, possibilitando o pagamento do adicional de 1/3 até a data de quitação do décimo terceiro salário.**

Noutro ponto, a MP nº 927/2020 permite ao empregador suspender as férias e licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde, assim como daqueles empregados que desempenhem funções essenciais, ato rechaçado pelo entendimento da doutrina majoritária, mas que se explica e fundamenta na necessidade e interesse público.

No que se refere às férias coletivas, previstas na CLT como ato que é precedido de acordo coletivo, a MP nº 927/2020 *permite a sua concessão a critério do empregador, desde que haja uma notificação ao conjunto de empregados com, no mínimo, 48 horas de antecedência*, sendo dispensada a comunicação prévia ao sindicato e ao órgão local do Ministério da Economia.



》》》》 Feriados

Os dias que são considerados feriados dispensam o comparecimento do empregado celetista ao ambiente laboral, e, quando há prestação de serviços, esses dias são, ordinariamente, remunerados em dobro.

Com efeito, considerando a recomendação de isolamento e o fato de que nem toda atividade pode ser exercida por meio de teletrabalho, a MP nº 927/2020 ***permitiu o cômputo da jornada desses dias como antecipação dos feriados civis, tanto os federais como os estaduais, distritais e municipais***, desde que os feriados religiosos fossem negociados por meio de acordo individual, sendo exigida a concordância do trabalhador.

Assim, esses dias podem ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas, cujo prazo passa a ser de até 18 meses após o fim da calamidade pública, aos 31/12/2020.

“ A MP nº 927/2020 permitiu o cômputo da jornada desses dias como antecipação dos feriados civis.



»»»» Banco de horas

Antes da pandemia do COVID-19, a CLT previa que todas as mudanças relativas ao banco de horas seriam definidas em instrumento coletivo, e sua força normativa foi ressaltada pela reforma trabalhista, em 2017.

Para o estado de calamidade pública, a MP nº 927/2020 estabeleceu que, no caso de haver a interrupção das atividades laborativas, a compensação de jornada está autorizada mediante regime especial de compensação, com constituição de banco de horas por meio de acordo individual ou coletivo, com duração de até 18 meses contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. Estabeleceu também que, após retomada regular das atividades, poderão ser acrescidas à jornada diária mais duas horas de trabalho.

»»»» Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

A Medida Provisória nº 927/2020 prorrogou do prazo de pagamento do FGTS com vencimento nos meses de abril, maio e junho de 2020. O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas poderá ocorrer em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Os processos administrativos que envolvam infração trabalhista e notificações de débito de FGTS ficam suspensos pelo prazo de 180 dias..

»»»» Alteração específica das normas trabalhistas para os profissionais de saúde

Considerada atividade essencial e para atendimento do interesse coletivo, as normas trabalhistas para as relações de trabalho que envolvem profissionais de saúde tiveram grande destaque na regulamentação da MP 927/20.

Além da possibilidade de suspender as férias, a Medida Provisória autorizou a extensão da jornada para 12x36 por acordo individual escrito, mesmo naquelas atividades consideradas insalubres, além de permitir a adoção de escalas suplementar sem penalidade administrativa, desde que garantido ao profissional o repouso semanal remunerado.



🔗🔗🔗🔗 Suspensão das exigências administrativas das normas de segurança e saúde no trabalho

O artigo 168 da CLT dispõe sobre a obrigatoriedade de realização de exames médicos periódicos, assim como na ocasião da admissão e dispensa do empregado, de modo a prevenir a doença ligada ao trabalho, cuja constatação de descumprimento poderá ensejar o pagamento de multa administrativa aplicada pela fiscalização do Ministério da Economia, antigo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da atual Secretaria do Trabalho.

Todavia, a MP nº 927/2020 suspendeu a obrigatoriedade de exame admissional e estabeleceu **prazo de 60 dias para regularização da situação, contados após a data de encerramento do estado de calamidade pública, ressalvadas as hipóteses em que o médico do trabalho indicar ao empregador a necessidade de sua realização**. No caso do exame demissional, este poderá ser dispensado caso tenha sido realizado há menos de 180 dias, prazo também superior àquele previsto na Norma Regulamentadora (NR) 7.

Os processos eleitorais para a CIPA e a realização de treinamentos que versem sobre segurança também ficam suspensos, devendo ser retomados no mesmo prazo, a menos que possam ser realizados à distância. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública.

A MP nº 927/2020 suspendeu os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos pelo período de 180 dias, e possibilitou a prorrogação, por 90 dias, dos acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos nesse interregno.



»»»» Suspensão temporária do contrato de trabalho

A MP nº 936/2020 trouxe regulamentação para duas hipóteses: a primeira, para a alteração já prevista no artigo 476-A da CLT, que trata de licença não remunerada “para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado”, e a segunda por meio das novas regras elaboradas para os fins da MP, com aplicação dos efeitos ao estado de calamidade pública.

Assim, restou estabelecido que, por meio de acordo individual, empregado e empregador podem pactuar, pelo prazo máximo de 60 dias, a suspensão temporária do contrato de trabalho, a qual poderá ser fracionada em até dois períodos de trinta dias. Para os contratos de suspensão temporária que tomem como base o artigo 476-A da CLT, é preciso que haja o oferecimento de curso na modalidade não presencial, que tenha duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

No período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador anteriormente à suspensão, e poderá recolher para o Regime Geral de Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo, o valor complementar. Igualmente às regras de redução, os efeitos da suspensão do contrato serão cessados após encerramento do período indicado no acordo, ou quando do fim do estado de calamidade (31/12/2020), sendo preservado ao empregador o direito a retomar os termos originais do contrato de trabalho, desde que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão com dois dias de antecedência, de modo que, do mesmo modo, será garantida a continuidade do emprego durante o período de vigência do acordo individual, e, após o retorno do empregado ao posto de trabalho, por tempo igual àquele em que perdurou a suspensão contratual, sob pena de pagamento de indenização, pelo empregador, corresponde a percentuais calculados sobre o salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.

Importa destacar a preocupação trazida pela norma, que prevê a invalidação do acordo de suspensão contratual, na hipótese de ser constatado que o empregado manteve suas atividades de trabalho, ainda que parcialmente, durante o período de suspensão – ocasião em que não deve ser prestado nenhum tipo de labor –, impondo ao empregador o pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período.

As empresas que em 2019 tiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 estarão obrigadas a providenciar uma ajuda compensatória mensal no valor 30% de seu salário, enquanto durar o período da suspensão temporária de trabalho pactuado. O pagamento terá natureza indenizatória, não integrará a base de cálculo do FGTS, nem do imposto sobre a renda retido na fonte, tampouco da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários





Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Tomando como base a previsão do artigo 503 da CLT, que prevê como lícita “a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um”, por motivo de força maior e com a participação do sindicato, durante o estado de calamidade, restou permitida pela MP nº 936/2020 a possibilidade deste acordo ser realizado individualmente, sem a intermediação sindical, com aplicação dos percentuais de redução salarial de 25%, 50% e 70%, desde que haja preservação do salário-hora e comunicação ao Ministério da Economia para que seja operacionalizado o pagamento do benefício emergencial ao empregado. Além disso, é indispensável a comunicação ao empregado no prazo de dois dias antes da pactuação.

É possível fixar percentuais diversos daqueles fixados pela MP nº 936/2020, ocasião em que o acordo somente terá validade se realizado por meio de negociação coletiva. Também será exigida a negociação coletiva para os casos em que a pactuação para redução envolva empregados com remuneração entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, desde que estes não possuam curso superior. Demais casos poderão ser pactuados por meio de acordo individual, inclusive todos os contratos que negociem a redução de jornada de trabalho e de salário no percentual máximo de até 25%.

A jornada e salário reduzidos serão restabelecidos após o encerramento do período indicado no contrato ou do estado de calamidade, sendo reservado ao empregador o direito de retomar o contrato nas suas condições originais, desde que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuada com dois dias de antecedência. Ademais, será garantida a continuidade do emprego durante o período de vigência do acordo individual, e, após o retorno do empregado ao posto de trabalho, por tempo igual àquele em que perdurou a redução de salário e jornada, sob pena de pagamento de indenização, pelo empregador, corresponde a percentuais calculados sobre o salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.





**ANNA CAROLINA
CABRAL**

Sócia-Gestora | carolinacabral@qca.adv.br

► [CLIQUE PARA ENTRAR EM CONTATO](#)



**BIANCA
DIAS**

Sócia-Gestora | biancadias@qca.adv.br

► [CLIQUE PARA ENTRAR EM CONTATO](#)